

Desafíos de las relaciones colectivas de trabajo en las empresas de plataforma*

Challenges of collective labor relations in platform companies

Amparo Esteve Segarra**

*Catedrática de Derecho del Trabajo y de Seguridad Social
Universitat de València*

ORCID ID: 0000-0003-3773-4668

Recibido: 20/10/2022

Aceptado: 16/11/2022

doi: 10.20318/labos.2022.7367

Resumen: El artículo parte de los factores de debilitación de los derechos colectivos en las empresas de plataforma. Se trazan en segundo lugar, los desafíos en materias de derechos de información, consulta y negociación, despidos por razones sindicales y huelga.

Palabras clave: Empresas de plataforma, derecho de huelga, protección de datos, despidos por razones sindicales, derecho de información, derecho de consulta y negociación colectiva

Abstract: The article starts from the factors that weaken collective rights in platform companies. Secondly, the challenges in terms of rights to information, consultation and negotiation, dismissals for union reasons and strikes are outlined.

Keywords: Platform companies, right to strike, data protection, dismissals for union reasons, right to information, right to consultation and collective bargaining

1. Factores de debilitación sindical en las empresas de plataforma

Las empresas de plataforma no han sido conocidas precisamente por su favorecimiento de la creación de estructuras sindicales o de representación unitaria, lo que se ha considerado un hándicap para los derechos de información y consulta sobre la gestión

*Trabajo realizado dentro del Proyecto de investigación GVA CIGE/2021/111 La precariedad laboral: los efectos de la descentralización productiva 4.0 y el crowdsourcing online en el trabajo.

**amparo.esteve@uv.es

algorítmica¹. Son sabidas las dificultades para crear sindicatos en Amazon en Estados Unidos² y los despidos de personas trabajadoras relacionadas con el movimiento sindical, pero amparados formalmente por falta de productividad, según las métricas del programa de control de trabajo³. En muchas empresas de plataforma se parte en general de la ilegitimidad de la actuación sindical, que ha de quedar reducida al mínimo (*vid.* el ejemplo de la propuesta 22 del Estado de California). Se trata de guillotinar el movimiento sindical antes de que se instale, considerando que la relación natural es la individual entre la empresa y las personas trabajadoras que prestan servicio en la misma.

Pero también en Europa han saltado a la prensa noticias sobre una sentada en cantinas de almacenes de Amazon⁴, donde no estaban reconocidas organizaciones sindicales en los establecimientos. Además de formas de conflicto improvisadas, se han denunciado prácticas de contratar analistas para detectar “amenazas sindicales” que se introduzcan en la empresa⁵. De hecho, la preocupación por estas cuestiones está detrás de alguno de los contenidos de la propuesta de Directiva sobre condiciones de trabajo en las empresas de plataforma⁶, en concreto, el art. 6.5.c) prevé expresamente la prohibición de procesar datos del personal en sus conversaciones privadas, y dentro de estas, específicamente entre el personal y sus representantes.

En España, los repertorios judiciales dan cuenta de algunos despidos fulminantes cuando se trataba de crear una sección sindical en empresas contratistas de Amazon⁷ o

¹ Así se ha señalado por Sáez Lara, “*la reforma del art. 64 ET sobre derechos del comité de empresa es una modificación importante en términos generales, pero de consecuencias limitadas en relación con las plataformas dado que no son el ámbito implantación de los comités de empresa*” (2021: 36).

² Sobre la constitución de un sindicato en un almacén logístico en Amazon el 2-4-22 en *State Island* (New York), y los fracasos anteriores, *vid.* “<https://www.xataka.com/empresas-y-economia/trabajadores-amazon-forman-primero-sindicato-compania-eeuu-hemos-hecho-historia>. También la entrevista en el diario *Deutsche Welle*, en la versión en inglés, publicada el 17-7-22 con el título: ‘Amazon versus American union organizers; Interview with Christian Smalls’.

³ Lecher (2019).

⁴ En el verano de 2022, ante el anuncio de la compañía Amazon de que la subida del salario era de 35 peniques hora pese a la inflación y las altas ventas de la compañía en Reino Unido, que crecieron en 23 millones de libras, se produjeron movimientos de indignación, algunos plasmados en la negativa a volver al trabajo. Uno de los más conocidos es el de la cantina de una *warehouse* en Essex que fue grabado en video y se convirtió en viral. Video disponible en <https://www.theguardian.com/technology/video/2022/aug/04/hundreds-of-amazon-employees-stop-working-over-disputed-pay-rise-video>.

La prensa británica que daba cuenta de estos movimientos destacaba a la vez el no reconocimiento de los sindicatos en las *warehouses* británicas. *Vid.* entre otros, Reuters News 4-8-22, ‘Hundreds of Amazon warehouse workers walk out over pay, UK union says’, I. Crowson (2022) y J. Abiona (2022).

⁵ https://www.elconfidencial.com/tecnologia/2020-10-02/plantilla-amazon-carta-sindicatos_2771307/

⁶ El texto de esta propuesta de Directiva está disponible en inglés con el siguiente título: *Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work*. Disponible el archivo en: https://transform-italia.it/wp-content/uploads/2021/12/Direttiva-platform-workers-COM_2021_762_1_EN_ACT-1.pdf

⁷ SJS núm. 5 de Santander 104/21, de 10-3-21, proc. 534/20. Se declaró nulo el cese fulminante tras la creación de sección sindical de USO en la empresa, sin que la mercantil probara las causas del despido por “baja producción” aducido en la carta. El despido lo efectuó la empresa AT Operalia, SL y en el proceso compareció también Amazon Spain Services, SL, quien adujo la excepción de falta de legitimación pasiva, que fue acogida

por vulneración del derecho a la indemnidad ante la denuncia de incumplimientos de condiciones laborales en algunas empresas contratistas del grupo Cabify o Uber⁸.

No obstante, antes de analizar los casos, conviene detenerse en el hecho de que los caracteres de la organización empresarial de las empresas de plataformas, con el amplio recurso a filiales, contratadas y con su base tecnológica, indirectamente van a provocar una debilitación del papel de los sindicatos en la vertebración de los intereses de los trabajadores en estas empresas, y por ello requieren una readaptación del marco de las relaciones colectivas.

1.1. La falta de estructura física

Un primer factor de debilitación es que las organizaciones de representación clásicas de los sindicatos resultan disfuncionales cuando no hay estructura física⁹. Históricamente los sindicatos han tenido como referencia una estructura empresarial típica del sistema fordista donde su hábitat natural eran los grandes centros de trabajo. Sin embargo, en las empresas de plataforma no hay un colectivo homogéneo de trabajadores y muchas veces no existe centro de trabajo físico. Hay diversas estrategias que van en este camino de evitar un colectivo homogéneo de personas trabajadoras y centros de trabajo identificables. Por ejemplo, el trabajo físico se suele subcontratar mediante empresas proveedoras o empresas de trabajo temporal, pero además la homogeneidad dentro de las contratadas es difícil, pues las empresas de plataforma, o mejor dicho, sus filiales, no recurren solo a una empresa, sino a varias. En otras ocasiones, las personas trabajadoras sólo pisan unas oficinas en el momento que se les contrata o se les cesa, o los centros de trabajo físicos se ubican en lugares muy diferentes a una fábrica o una nave, como son oficinas alquiladas en régimen de *coworking* por unas pocas horas.

Es bien conocida la idea de que nuestra arquitectura de representación colectiva se basa en una relación directa entre el tamaño físico del centro de trabajo (medido en el número de personas trabajadoras por centro) y el número de representantes. En las empresas de plataforma no existe a veces un centro de trabajo físico, sino virtual. Ello

por la sentencia. Se declaró probado que la empleadora dedicada al envío de paquetería tenía como principal cliente a la filial de Amazon. *Vid.* también otros casos de despido por la misma razón y entre las mismas empresas, SSTSJ Cantabria 28-5-21, rec. 327/21, 23-9-21, rec. 483/21 y 17-9-21, rec. 547/21.

⁸ *Vid.* SSTSJ de Cataluña 19-9-19, rec. 3295/19 y 11-12-20, rec. 2852/20, en este caso se declara grupo patológico de empresas a los efectos de responder por despidos nulos por vulneración de derechos fundamentales, pero nótese que no se llega a incluir a las empresas multinacionales que gestionan las *apps*, como Uber o Cabify. Tampoco se incluye a la ETT que inicialmente suministró trabajadoras, la empresa *JT Hiring ETT*.

Otros ejemplos de declaración de nulidad en despidos por vulneración del derecho a la indemnidad, en SJS 137/20 núm. 21 de Madrid 29-6-20 y STSJ Madrid 17-12-20, rec. 609/20. Igualmente, enjuiciando despidos tras denuncias de personas trabajadoras por exceso de jornada, de 12 horas al día o 60 horas a la semana, *vid.* STSJ Madrid 27-1-21, rec. 757/20, SJS 5/20 núm. 17 de Madrid de 13-1-20.

⁹ Esto es uno de los factores de la caída de la afiliación sindical en los países europeos. Los datos de diferentes países pueden verse en K. Vanadele (2019).

provoca un claro desajuste entre estructuras de representación nacionales y ligadas a centros de trabajo físicos y el poder económico en la empresa. Las dos principales armas de un sindicato como son la negociación colectiva, la movilización y el conflicto resultan claramente desactivadas cuando las empresas de plataforma tienen escasa entidad física y hay un rompecabezas de empresas filiales y proveedoras en la red.

1.2. La subcontratación

La subcontratación también es un factor conocido de dificultad para la acción sindical. Las personas trabajadoras de las contratadas de las empresas de plataforma asumen el riesgo empresarial y están unidas a las expectativas de negocio de su empleador/a, pues las denuncias pueden derivar en la pérdida de la contrata. Las personas trabajadoras de estas empresas tienen miedo de protestar, a modo de matar el paciente, ya que la empresa cliente puede optar por externalizar los servicios con una empresa más competitiva, y se acaba la contrata que da soporte a las relaciones laborales. Las personas trabajadoras son conscientes y las empresas también. La debilidad de las posibilidades de conflicto laboral en buena parte de las contratadas es un acicate para optar empresarialmente por la externalización. La gestión de los trabajadores, y sus eventuales conflictos no alcanzan a los empresarios clientes, sino a la empresa de servicios.

Y aunque los tribunales han excluido la responsabilidad de las organizaciones convocantes de la huelga por la eventual pérdida de la concesión o de la contrata, que es un efecto normal de la huelga¹⁰, no está articulada una buena protección de los huelguistas de empresas contratistas. En el mejor de los escenarios, si la impugnación de esta práctica acabase con la calificación de nulidad de los despidos por infracción del derecho de indemnidad, por el ejercicio de derechos fundamentales de huelga, conflicto, tutela judicial efectiva, etc., la ejecución de estas sentencias resulta compleja por la desaparición del puesto de trabajo ocupado. Difícilmente las personas trabajadoras de las empresas débiles de la red pueden influir en el mantenimiento y condiciones de los vínculos interempresariales dentro de redes inestables, con métodos de producción y selección de las empresas muy flexibles y donde la relocalización de los servicios en una empresa más competitiva es una cortapisa evidente para la reivindicación de mejores derechos laborales. La posición de dependencia y riesgo empresarial en el proceso productivo se traslada directamente a las personas trabajadoras.

El arma clásica de los sindicatos, junto a la negociación colectiva, como es la huelga, difícilmente es una alternativa real en el mercado de la externalización. Ello es uno de los factores que explica la disminución del número de huelgas en nuestro país, dada la extensión del fenómeno de la subcontratación. Y es que los efectos de la huelga ya no son sólo costosos para las personas trabajadoras en términos de reducción salarial, sino de su propia estabilidad laboral.

¹⁰ STSJ de Galicia 26-4-05, rec. 4398/02.

1.3. *El individualismo, la juventud del personal y la baja afiliación sindical*

Otras veces las empresas de plataforma protagonizan actuaciones que indican una ruptura de la colectivización de intereses de la clase obrera. En EE.UU. la ciudad de Seattle, una de las consideradas más progresistas del país, vivió una batalla por imponer una tasa de 275\$ por empleado para compañías que ganaran más de varios millones de dólares, que, en realidad, estaba pensando en la empresa Amazon. La razón de ser de la tasa era recaudar dinero para hacer frente a los problemas de las personas sin hogar, ya que debido a la concentración de empresas y empleados, los costes de la vivienda se habían encarecido mucho y habrían provocado un importante problema para las personas sin hogar¹¹.

La campaña a favor y en contra de este tributo generó una fuerte polémica entre los ciudadanos y en los periódicos, con un desequilibrio económico entre el dinero recaudado en la campaña de quienes estaban a favor y quienes estaban en contra (que superaban en un porcentaje de 1 a 10)¹². La posición a favor llevaba carteles con el lema “Tax Amazon Housing for all”. La posición contraria se conocía como “Don’t tax on Jobs”, y defendía esencialmente que un impuesto de este tipo haría desaparecer puestos de trabajo y dificultaría el clima de negocios de la ciudad. Amazon amagó con no construir dos torres de edificios que estaban proyectadas y ello conllevó un enfrentamiento entre personas trabajadoras y sus familias, escenificado en los medios de comunicación, entre los que estaban a favor del impuesto y los que no, que en muchos casos iban ataviados con cascos y vestimenta de obreros de la construcción, pues para la edificación de las torres se preveían alrededor de 13.000 puestos de trabajo. El consejo de la ciudad votó en contra del impuesto. La historia concluyó no aprobándose el impuesto. Y un mes más tarde el precio de una casa media en Seattle llegó a los 805.000\$. Al final del año, Seattle tenía el incremento de personas sin hogar más grande de todo el país y Amazon, mientras tanto, llegó a los 2 billones de beneficios un par de semanas después de la votación¹³.

En España, han saltado a la prensa noticias de recursos a mecanismos de flexibilidad salarial, con subastas a la baja, pactando directamente con los trabajadores las condiciones de trabajo¹⁴. La subcontratación no sólo es una estrategia interesante al externalizar la gestión laboral de las personas trabajadoras, permitir diferencias salariales y de condiciones de trabajo, sino también para acabar con los problemas sindicales. No se olvide que detrás del trabajo en plataformas hay un claro modelo laboral, o si se quiere una huida de los modelos clásicos para ofrecer empresarialmente un servicio, en el que las plataformas digitales de las corporaciones maximizan la individualización, la

¹¹ Winngfield, N. (2017), alude a los problemas en la ciudad: “*Seattle’s homelessness crisis has also worsened, with tent encampments sprouting up by the side of freeways, under bridges and in parks. The surrounding King County area had the third-largest homeless population in the country last year, after New York and Los Angeles, according to an annual report to Congress by the federal Department of Housing and Urban Development*”.

¹² Semuels, A. (2018).

¹³ MacGillis, 2021: 223.

¹⁴ Sobre estos procedimientos, *vid.* noticias en prensa como https://www.elconfidencial.com/tecnologia/2021-12-12/glovo-enfrenta-multa-laboral-amenaza-visibilidad_3334849/.

intercambiabilidad de las personas trabajadoras dedicadas a la logística y al reparto, con separación física de los centros de datos y de ingeniería, de los de almacenamiento y distribución, con una gestión algorítmica del trabajo, que indirectamente provoca un aislamiento de las personas trabajadoras¹⁵.

Muchas de las empresas de plataforma se han originado en países anglosajones, como EE. UU. o Reino Unido, donde la actuación sindical sufrió un retroceso importante desde los años 80. Algunas políticas implementadas en estos países, abiertamente antisindicales, dejaron atrás otras etapas históricas, como la etapa “keynesiana-fordista” cuando se produjo una institucionalización de las relaciones laborales basada en el reconocimiento y legitimidad de la actuación de los sindicatos y en la posibilidad de recurrir a la movilización y al conflicto. No es intrascendente remarcar que las políticas gubernamentales en estos países anglosajones se caracterizan por precisamente un tratamiento más individualista de las relaciones de trabajo como antítesis a una determinación colectiva del salario y de las relaciones laborales. Y ello mediante tres líneas paralelas: salarios flexibles y pago por resultados, permisibilidad de contratos informales y uso de los contratos individuales como fuente reguladora principal de la relación.

Y otro elemento de dificultad de la actuación sindical es de carácter ideológico. Se ha criticado a las plataformas por encubrir bajo un revestimiento de hiperflexibilidad, un fondo de explotación y vulnerabilidad laboral que recordaría tiempos de Dickens en cuanto a las condiciones de trabajo de los antiguos *servants*, eso sí, tecnológicos y permanentemente conectados como “*mobile servants*”. Además, hay una percepción de los sindicatos como estructuras de otro siglo, anquilosadas frente a la tecnología y la imagen de libertad y flexibilidad que facilitan estas empresas. El contexto social también alienta tendencias individualistas y de pérdida de objetivos compartidos de conciencia de clase obrera, incluso entre las clases más empobrecidas¹⁶. Los propios integrantes de esta clase esquivan la calificación por ser un estigma social (en España, *chonis*, o *canis*), en Reino Unido (*davs*). Entre los factores de este declive de la solidaridad de clase está el consumismo, la crisis de los sindicatos y ciertos modelos basados en la propugnación de que se puede conseguir todo a base del esfuerzo individual¹⁷, siendo el propio ciudadano el responsable de su fracaso y no las ineficacias del sistema o la responsabilidad de quienes detentan el poder en el gobierno. Ello conduce a que los ciudadanos se autoincluyan en la clase media, aunque por ingresos y poder de negociación, pertenezcan a la clase obrera.

Pero además, hay otro elemento general que, no obstante repercute en la afiliación sindical. Las tasas de afiliación sindical son más bajas en el personal joven. La edad media

¹⁵ Se apunta a la alta rotación del personal y a la gestión algorítmica del trabajo: “*So much impermanence came with a major benefit for the Company, it made it much easier to stamp out union efforts to organize warehouse workers left before developing ties. Also deterring solidarity was the atomization of the warehouses themselves, ..., the layout and algorithms seemed almost designed to isolate employees from one another*” (MacGuillis, 2021: 134).

¹⁶ Jones, O. (2012). Una entrevista con el autor puede verse en el programa: ¿Te sientes de clase trabajadora o de clase media? Salvados. Recuperable en: <https://www.lasexta.com/programas/salvados/>

¹⁷ En la ideología liberal ha influido también el mito del esfuerzo como base para el mérito social y la responsabilidad individual del fracaso. Sobre este mito, *vid.* la magnífica novela de A. Rand, *El manantial*.

de los afiliados sindicales en España está cerca de los 48 años¹⁸. Pero en las empresas de plataforma, predomina el personal joven¹⁹. La juventud del personal de muchas empresas o su afectación a grupos vulnerables (por ejemplo, el personal inmigrante) puede derivar de que algunos tipos de trabajo, por su dureza, como el reparto en bicicleta que es muy exigente físicamente, sea rechazado por una parte de las personas trabajadoras nativas. Pero tras la querencia por la lozanía del personal aparecen ventajas, como asegurarse de contratar a empleados que no tengan familias que mantener, menos sindicalizados, con previsibles pequeñas tasas de absentismo por enfermedad o responsabilidades familiares frente a otros grupos, a los que se les paga salarios bajos, con alta tasa de rotación, y bajo la concepción de que esos jóvenes, generalmente estudiantes, ocupan puestos de trabajo de paso, y por tanto, no tienen expectativas de salarios altos ni de consolidación laboral. Además, suelen aceptar más acríticamente las condiciones ofrecidas en sus primeros contratos. De hecho, parece que los adultos que pueden elegir cómo emplearse, rechazan la fórmula de trabajar para empresas de reparto, por las dificultades de llegar a cobrar el salario mínima.

1.4. El convenio colectivo como arma comercial y las dificultades de huelgas y conflictos

En la red de empresas utilizada por la plataforma, el tema del convenio aparece más como un arma comercial, que como un mecanismo de mejora de las condiciones de trabajo. Y es que muchas empresas contratistas ofrecen regulaciones convencionales a la baja, convenios de empresa con salarios iguales o muy cercanos al salario mínimo interprofesional o se produce una selección del convenio sectorial²⁰. La regulación convencional y, más en general, la actuación sindical está claramente dificultada porque no hay nada más alejado de un colectivo homogéneo de trabajadores que los empleados en una empresa de plataforma y su red de empresas filiales, contratistas y subcontratistas, que no pertenecen a la misma empresa, ni al mismo grupo, sino que compiten entre sí. Muchas veces las personas trabajadoras están en distintos países, y sometidas a marcos reguladores diferentes, como trabajadores por cuenta ajena (*employees* o *workers*, en las dos categorías propias del sistema de anglosajón, cuyos derechos difieren), o son trabajadores autónomos (*independent contractors*). Los intereses del personal técnico y cualificado de las empresas de plataforma pueden estar a años luz de los de un empleado con un contrato temporal y a tiempo parcial o con una relación de autónomo en una de las empresas de la red.

Las empresas que atienden las contrataciones de las empresas de plataforma operan en centros de trabajo de las empresas de plataforma o bien, sin centros de trabajo físicos.

¹⁸ Sánchez, C. (2021). Los datos en K. Vanadele (2019).

¹⁹ Rasgo, junto con la alta rotación, destacado por MacGuillis, 2021, 34, en el caso de Amazon en Estados Unidos.

²⁰ Por ejemplo, mensajería frente a transporte, siendo el primero extraestatutario, porque el convenio estatal de mensajería estatutario finalizó expresamente su vigencia sin necesidad de denuncia expresa en el 2007. *Vid.* Art. 3 y 4 del Convenio Estatal de empresas de mensajería, publicado en BOE de 12 de diciembre de 2006.

Ello ofrece apuros notables para la penetración de los sindicatos, pero también para la reivindicación de mejores condiciones laborales y, en paralelo, para recurrir a la movilización y al conflicto como apoyo de estas reivindicaciones.

El hábitat natural de los trabajadores de las empresas contratistas son centros de trabajo dispersos, muchas veces pequeños y fragmentados, con un recurso generalizado además a empleo atípico (trabajadores temporales y a tiempo parcial) con una alta rotación, donde el desarrollo de una acción sindical organizada ofrece grandes dificultades.

2. Desafíos para el derecho sindical

Derechos colectivos como la huelga, los derechos de representación, e información se ven afectados de una u otra manera por los centros de trabajo virtuales, la subcontratación y la red de empresas. El historiador Y. Harari declaró que: “*Los algoritmos no van a la huelga*”. La frase puede ser objeto de interpretación en diversos sentidos: aludiendo a la pérdida de eficacia de las huelgas en las empresas de plataforma, a la prescindibilidad y fácil sustituibilidad de las personas trabajadoras, a la pérdida de conciencia de la clase obrera, a que si en el pasado los obreros podían paralizar la producción y ello causaba la parálisis del sistema, no ocurre exactamente lo mismo con las empresas basadas en la gestión algorítmica. En las empresas de plataforma, las huelgas son difíciles, pero no imposibles, como se verá más adelante.

Es necesario que los derechos de las personas trabajadoras se garanticen en un marco más amplio, que supere las paredes de los centros físicos y pase a la red, donde los conceptos de tiempo y lugar de trabajo se difuminan. Ello exige un importante esfuerzo de adaptación, pues la lucha sindical debe hacerse en un campo de batalla diferente, el del entorno digital y en la era del dataísmo, donde cada vez hay sistemas de control más psicológicos y menos coercitivos. Téngase en cuenta que la Ley Orgánica de Libertad Sindical es preinternet y eso se nota (por ejemplo, aún habla de los “*vintage*” tableros de anuncios). En todo caso, la propuesta de Directiva sobre condiciones de trabajo en empresas de plataforma, de implementarse, va a suponer una actualización, al obligar por ejemplo a que las empresas habiliten mecanismos virtuales de comunicación entre personas trabajadoras y entre estas y sus representantes (art. 15).

2.1. Mejorar los derechos de información, consulta y negociación para grupos internacionales: algunas ideas a partir de la estructura de la propuesta de Directiva sobre condiciones de trabajo en empresas de plataformas

Una de las normas recientes es la Ley 12/2021, de 28 de septiembre²¹, por la que se modifica el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, para garantizar los derechos

²¹ BOE 29-12-2021.

laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de las plataformas digitales, que como es sabido establece derechos de información sobre los algoritmos, aunque no articula claramente la forma y periodicidad en que deba facilitarse la información. La renovada importancia de los mecanismos de participación y representación en la empresa es un efecto derivado de una lógica de acción sindical donde se aprecia la tendencia hacia una debilitación de las estrategias conflictuales y reivindicativas y obliga a las representaciones empresariales a recurrir a modelos más cooperativos y menos conflictivos.

Las importaciones provocan que las empresas en territorio nacional deban ajustar sus precios y costes, mediante reducción de costes laborales en salario y despidos, o bien automatizando procesos. La competencia exterior, la destrucción del empleo y la amenaza de deslocalizaciones ha contribuido a una pérdida del poder de negociación de los sindicatos y personas trabajadoras de los países con altos costes laborales. En el pasado, el poder de negociación de los sindicatos era una solución de transacción de legitimar el sistema capitalista y mantener la paz social a cambio de salarios más altos y mejores condiciones de vida. Pero se habría producido una evidente erosión del poder de negociación de los sindicatos en un sistema en el que el capitalismo se encuentra reforzado por la caída del comunismo como sistema económico, que se ha generalizado, incluso en países como China, que lo mantiene como régimen político, pero no económico.

Se ha producido una emancipación de las fuerzas económicas de los instrumentos de tutela colectiva. De manera que ya no es necesario un salario alto, porque ya se cuenta con mano de obra de sobra en otros países.

Frente a esta situación, se ha destacado que hay estudios que indican que en empresas con negociación colectiva hay menos desaparición de puestos de trabajo. Y que, precisamente, es más necesario que nunca el papel de los contrapesos colectivos²², de estructuras de tutela para evitar que todos compitamos con todos.

Este elemento más participativo aparece en los derechos de información y consulta que establece el Estatuto y que han sido reforzados en las últimas reformas. En este sentido, se acentúan las ideas de consulta e información y un uso más calculado de las medidas de conflicto, así como cierta disolución de fronteras entre la negociación colectiva y otras formas de participación. Ello, no obstante, debe destacarse la insuficiencia de la perspectiva legal en un doble sentido: el establecimiento de mecanismos de representación y participación en el seno de los grupos de empresa y, no hay que olvidarlo, por su potencial desarrollo, en los supuestos de descentralización productiva y redes de empresa.

En el primer caso, debe destacarse la Ley 10/1997, de 24 de abril, sobre establecimiento de procesos de información y consulta en empresas y grupos de empresa de dimensión comunitaria y la normativa comunitaria sobre implicación de los trabajadores en la sociedad europea. La Ley 10/1997, de 24 de abril, traspone al Derecho español la Directiva 94/45/CE, de 22 de septiembre de 1994, que supuso un impulso a los procesos de información y consulta, impulso que se ha querido trasladar a ordenamientos como

²² Se ha indicado: “*que la progresiva automatización y digitalización está provocando y provocará una correlativa disminución del poder de negociación de los que viven de su trabajo haciendo más relevante el papel de las normas laborales, si cabe, como forma instrumento de política económica*”. En Todolí, 2021: 68.

el nuestro, donde no se contiene una legislación específica para los grupos de empresa nacionales. La falta de eficacia de la mencionada Directiva motivó su reforma en la Directiva 2009/38/CE, de 6 de mayo de 2009, pretendiendo esencialmente la reforma que el ejercicio de los derechos de información y consulta se efectúe en tiempo y forma, antes de la toma de decisiones por parte de la empresa, para hacer posible una influencia real y efectiva de los representantes de los trabajadores en la formación de la voluntad de la empresa. En este sentido se ha introducido, entre otras modificaciones, una definición precisa de qué se entiende por “información” y “consulta”, cuyo común denominador es la referencia a que se realicen en un tiempo, modo y contenido adecuado para ser útiles en la evaluación de las medidas y permitan que puedan ser tenidas en cuenta por la dirección empresarial. Sin embargo, el proceso está lejos de estar cerrado, pues esta normativa sólo afecta a determinadas empresas y grupos, pero se deja fuera de este sistema a las empresas y grupos de dimensión nacional y a los grupos transnacionales que no reúnan los requisitos exigidos para la aplicación de la directiva. Además, la regulación se aplica a las empresas y grupos de empresa de dimensión comunitaria, que se delimitan teniendo en cuenta el criterio cuantitativo del número de trabajadores empleados, lo que trae como consecuencia el limitar el ámbito de aplicación de la Directiva a las empresas y grupos grandes²³.

Junto a esta normativa, cabe destacar que el Derecho comunitario establece una regulación compleja, conformada por una serie de directivas²⁴, que se enmarca en una de las líneas en materia social en el ámbito comunitario: la participación de los trabajadores en las empresas. La finalidad de esta regulación ha sido, de un parte, facilitar las operaciones transfronterizas de reestructuración empresarial (fusiones, concentraciones, constitución de grupos, etc.), y de otra parte, la implicación de los trabajadores en las decisiones que afectan a la vida jurídica de la empresa²⁵.

²³ A estos efectos, se consideran:

- 1) Empresas de dimensión comunitaria, la que reúna los siguientes requisitos:
 - Emplear, al menos, 1.000 trabajadores en el conjunto de Estados miembros.
 - Emplear en, al menos, dos Estados miembros diferentes, 150 trabajadores en cada uno.
- 2) Grupo de empresas de dimensión comunitaria, el que reúna los siguientes requisitos:
 - Emplear, al menos, 1.000 trabajadores en el conjunto de Estados miembros.
 - Comprender, al menos, dos empresas en Estados miembros diferentes.
 - Una empresa del grupo debe emplear, al menos, 150 trabajadores en un Estado miembro; y otra empresa, otros tantos en otro Estado miembro.

²⁴ Entre estas normas comunitarias cabe hacer referencia a la Directiva 2009/38/CE, de 6 de mayo de 2009, sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta de los trabajadores en empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria; el Reglamento 2157/2001, por el que se regula el estatuto de la sociedad anónima europea y la Directiva 2001/86, que completa el mencionado estatuto por lo que se refiere a la implicación de trabajadores; la Directiva 2003/72/CE, de 22 de julio que completa el Estatuto de la Sociedad Cooperativa Europea de 22 de julio de 2003, en lo que respecta a la implicación de los trabajadores; y la Directiva 2002/14, de 11 de marzo, dirigida a establecer un marco general relativo a la información y consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea.

²⁵ Supone en palabras de Casas Baamonde, 2003, que la “deslocalización jurídica” que supone la creación de la sociedad europea no suponga hacer tabla rasa de los derechos de los trabajadores existentes con anterioridad.

El artículo 9 de la propuesta de Directiva sobre condiciones de trabajo en las plataformas establece derechos de información y consulta sobre la gestión algorítmica del trabajo, y en caso de inexistencia de representantes, con los trabajadores directamente. Sin embargo, esta atribución individual puede no ser efectiva en la práctica dada la complejidad de la información que ha de manejarse y la posición de debilidad de los trabajadores individualmente. Frente a estos elementos críticos, cabe destacar otros aspectos positivos de la propuesta de regulación. Por ejemplo, un elemento interesante es la estructura de principios de la Directiva que se basa en primero, explicitar que la finalidad de la norma es la mejora de las condiciones de trabajo en las plataformas como base del desarrollo de estas empresas en la Unión (art. 1). En segundo lugar, se deja de lado la regla del país de origen y para luchar contra la extraterritorialidad de la estructura del trabajo en plataforma y proteger a los trabajadores, considera que la regulación de la Directiva será aplicable a todas las plataformas de trabajo digital y con independencia de su lugar de establecimiento y de la ley aplicable en otras materias. Lo único que se exige para que la regulación afecte a las empresas de plataformas es que organice trabajo en la Unión (art. 1.3 y considerando 17 Directiva). Ello está en la línea de normativa reciente dentro del *Plan Shapinf Europe's Digital future*²⁶ que ha partido también de establecer el punto de referencia en el país o países de destino de las plataformas y prescindir de la regla del país de origen. La DMA y la DSA, siglas de la Ley de Mercados Digitales y la Ley de Servicios Digitales en inglés, respectivamente parten de su aplicación en función del destino, no del origen de las empresas proveedoras²⁷. Por ejemplo, el segundo reglamento comunitario se aplica a las empresas proveedoras de servicios intermediarias que ofrezcan servicios en la Unión. En concreto, cuando los destinatarios tengan su lugar de residencia o su establecimiento en la Unión Europea. Rige la regla del país de destino, no la del país de origen o de establecimiento de la empresa. Es una norma además horizontal, que será directamente aplicable. Y otro elemento de interés de la norma europea es que se parte de un esquema jurídico diferente al anteriormente planteado. La idea sería que determinadas empresas han aplicado un capitalismo de vigilancia que les ha permitido una extracción de datos personales y una publicidad dirigida, con altísimos beneficios, u otras estrategias que implicaban prácticas abusivas, que inicialmente se intentaron contener mediante una investigación caso por caso y aplicando la Directiva de comercio electrónico. Sin embargo, la DMA y la DSA, instituyen procedimientos similares a algunas actuaciones de la inspección, en los requerimientos, mediante un principio de “aviso y reacción”, por ejemplo, para que las plataformas retiren contenidos, productos o servicios ilegales.

²⁶ <https://digital-strategy.ec.europa.eu/es>. Este plan persigue adaptar la UE a la era digital y tiene varias patas. Una de ellas es la de protección de datos, personales otra la economía de datos, la inteligencia artificial y la legislación de regulación de servicios digitales.

²⁷ El texto de estos dos Reglamentos comunitarios en inglés puede consultarse en <https://www.consilium.europa.eu/media/56086/st08722-xx22.pdf>

2.2. Despidos por vulneración de la libertad sindical y reivindicación de mejores condiciones de trabajo en las contratas de la plataforma

Las fórmulas de descentralización productiva y redes de empresa habitualmente utilizadas en las empresas de plataforma, dificultan los derechos colectivos, sin que el art. 42 ET hayan solventado realmente estos problemas. En ambos casos, donde las relaciones empresariales se diversifican y se hacen especialmente complejas, parece evidente la necesidad de articular un “contrapoder” real que sea capaz de establecer mecanismos de participación en los ámbitos de decisión empresarial. Si no, la centralización de las decisiones empresariales hará disfuncionales ciertas estructuras representativas de las personas trabajadoras, tradicionalmente ligadas en nuestro sistema, al centro de trabajo. Un segmento cada vez mayor de la clase trabajadora se sitúa fuera de las estructuras de representación sindical, al encontrarse en centros de trabajo de empresas de menos de 10 trabajadores, aunque la empresa tenga muchos centros. En definitiva, los cambios en la organización empresarial exigirán una paralela adaptación de las estructuras representativas y una mayor participación de las personas trabajadoras en las decisiones de gestión.

2.2.1. Despidos sindicales en la red de empresas de plataforma

Muchas veces los centros de trabajo físicos se concentran en las empresas contratistas que se encargan de los servicios y la distribución, dotadas de gran fragilidad y donde el sindicalismo clásico tiene grandes dificultades para introducirse. En este sentido, cabe destacar un amplio panorama de posibilidades para la empresa de plataforma, donde la realidad nos ilustra con algunos ejemplos de puentear la normativa sindical, como los despidos del personal que pretende crear una sección sindical en una empresa contratista²⁸. En los repertorios judiciales hay varios casos de despidos de personas trabajadoras que intentaron crear una sección sindical en empresas contratistas de Amazon y fueron despedidos. Aunque el despido fue declarado nulo en todos los casos, ha de hacerse notar dos cuestiones.

La primera es que en todos los pleitos de despido por vulneración de la libertad sindical en los que la filial del grupo multinacional fue demandada, alegó la excepción de falta de legitimación pasiva. Y la excepción fue estimada en muchos pleitos aplicando el art. 42 del ET, que como es sabido, ciñe la responsabilidad solidaria de la empresa principal en una contrata a obligaciones salariales, y no se extiende al caso de despido. La empresa de plataforma fue exonerada de la responsabilidad del despido, aunque seguramente está bastante claro que las personas trabajadoras afiliadas al sindicato precisamente trataban de organizarse frente a esta.

La segunda es que la empresa de plataforma puede puentear la estructura de representación de los trabajadores de la empresa mediante el expeditivo sistema de traspasar

²⁸ *Vid.* SJS núm. 5 de Santander 104/21, de 10-3-21, proc. 534/20, SSTSJ Cantabria 28-5-21, rec. 327/21, 23-9-21, rec. 483/21 y 17-9-21, rec. 547/21.

las actividades realizadas por una empresa contratista a otra y acabar con el contrato mercantil, e indirectamente con los contratos laborales vinculados a la contrata. La construcción del esquirolaje recurriendo a la subcontratación tiene cierto tratamiento con la huelga, pero no en las estructuras de representación. La alta tasa de sustituibilidad reduce el poder de negociación de las personas trabajadoras en plataformas, y ocurre otro tanto con las empresas contratistas.

2.2.2. Una construcción cuasi enterrada de la jurisprudencia constitucional. La vulneración de derechos fundamentales en subcontratación: el caso Samoa

Sin embargo, ha existido también una construcción pretoriana de un especial régimen de responsabilidad laboral por el ejercicio de derechos fundamentales dentro de una relación de subcontratación. En un famoso grupo de sentencias (SSTC 75/2010 y 76/2010, 19 Oct. y 98 a 112/2010, 16 Nov.) conocidas entre los laboristas como asunto Samoa²⁹, la jurisdicción constitucional registró supuestos de responsabilidad en el marco de contrata, que no contaban con una previsión legal específica. La doctrina innovadora, no estuvo exenta de polémica, tanto desde dentro del propio Tribunal Constitucional³⁰, como por parte de la doctrina científica³¹.

De forma sintética, conforme a dicha construcción las vulneraciones de derechos fundamentales pueden producirse en relación con conductas de terceras empresas que tengan como efecto la rescisión de la contrata y la consiguiente extinción de los contratos de trabajo. Se extiende la garantía de indemnidad de los trabajadores de contrata frente a la empresa principal por vulneraciones indirectas. En el caso Samoa, el Tribunal Constitucional consideró que el mantenimiento de los derechos fundamentales en el marco de los fenómenos de subcontratación no estaba debidamente atendido por el legislador, declarando la responsabilidad solidaria por el despido nulo efectuado.

La construcción de la jurisdicción constitucional había recibido críticas, en línea con lo ya sostenido en los votos particulares, por no aplicar la jurisdicción constitucional

²⁹ El supuesto de hecho, común a todos los pronunciamientos de amparo, era el de trabajadores de una contrata con contrato temporal vinculado a la duración de una contrata que habían denunciado la existencia de una cesión ilegal y reclamado la equiparación de condiciones de trabajo con la empresa principal. La empresa contratista comunicó un incremento de las tarifas de la contrata y la empresa principal adoptó la decisión de resolver la contrata; ante lo que la empresa contratista reaccionó –sin éxito– tratando de evitar este desenlace. Ante las impugnaciones del cese de los trabajadores que estimaron vulnerado su derecho de huelga al considerar que la extinción de sus contratos se produjo como consecuencia de la decisión de la empresa principal de resolver la contrata, en instancia, el juzgado de lo social desestimó las demandas de despido por entender que la existencia de indicios de vulneración de un derecho fundamental habían quedado neutralizados por la existencia de una causa válida para extinguir el contrato, la rescisión de la contrata. Argumentación que, en esencia, fue mantenida por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia ante el que se sustanció el recurso de suplicación.

³⁰ La doctrina fue debatida en el pleno, y aprobada por seis magistrados, frente a los cinco que la rechazaron y suscribieron votos particulares.

³¹ Entre otros, Montoya Melgar, A. (2011).

criterios técnico-jurídicos, sino generales y abstractos de política de derecho asumiendo funciones propias del legislador³² y por atribuir la compleja ejecución de la sentencia al juzgador *a quo*³³.

Con independencia de estas críticas, la construcción mayoritaria del tribunal constitucional había abierto un interesante supuesto de responsabilidad solidaria en casos de despidos nulos por vulneración de derechos fundamentales derivadas de procesos de subcontratación. Ya no podría apelarse sin más, a que la rescisión de la contrata determinaba la lícita terminación de las relaciones laborales amparadas en la misma, si dicha decisión extintiva derivaba indirectamente de una reacción empresarial (aunque no sea del propio empresario) que vulnerase el derecho de indemnidad. Tras esta construcción se abría la puerta a que la empresa principal –pese a no ser empleadora de la persona trabajadora despedida– pudiese responder por la imputación de responsabilidades que se derivan de la rescisión de la contrata que servía de soporte a la prestación laboral de los contratos de trabajo en la empresa contratista.

La forma de articulación de esta responsabilidad exige perseverar en la previsión de algunas cuestiones. La doctrina tradicional ha hecho recaer las consecuencias de un despido nulo, sobre la empresa contratante, con excepción de los supuestos de cesión ilegal. Sin embargo, en estos casos cabría admitir una responsabilidad de la empresa principal. Los cauces por los que discurriría esta responsabilidad serían los siguientes. En primer lugar, las responsabilidades económicas (salarios dejados de percibir o indemnización por derechos fundamentales) podrían exigirse a cualquiera de las dos empresas. En cuanto a la obligación de hacer, al extinguirse la contrata, la readmisión de la persona trabajadora resultaría más problemática y habría de determinarse si existe una readmisión irregular o no. Para ello habría que estar a los criterios jurisprudenciales sobre si este supuesto conlleva una readmisión irregular, pero ocurre que la determinación de los supuestos de readmisión irregular es una cuestión casuística que se dilucida en función de las circunstancias de cada caso concreto³⁴. En todo caso, el art. 286 LJS posibilita que “cuando se acredite la imposibilidad de readmitir a un trabajador por cese o cierre de la empresa obligada o

³² En este sentido, se consideraría en los votos particulares que la construcción de la sentencia partiría de un planteamiento sofisticado, el de si se han de mantener o no los derechos fundamentales en la subcontratación, llevando la cuestión a un nivel general y abstracto y prescindiendo del relato fáctico.

³³ A quien ordena “determinar en incidente de ejecución (art. 284 LPL) si la efectiva readmisión del recurrente en su puesto de trabajo es posible, y de no serlo, determinar la indemnización que procediera abonar al recurrente, así como los salarios de tramitación, y la responsabilidad de las empresas concernidas en orden a la reparación de la lesión de los derechos fundamentales ocasionada al recurrente”.

³⁴ Un exponente de este casuismo es que similares hechos han sido valorados en diferente sentido. Así, la reincorporación en distinto centro de trabajo se ha calificado de regular o de irregular según las circunstancias del caso. Ha sido regular cuando es la única circunstancia que cambia, manteniéndose jornada o funciones y viniendo motivada la alteración por la contratación de otra persona trabajadora en el puesto desempeñado anteriormente por el trabajador despedido, y dándose la circunstancia de que el nuevo centro de trabajo estaba a menor o similar distancia que el anterior (STSJ Madrid 24-2-12, rec. 10/12). O en casos de desaparición del centro de trabajo primigenio (STSJ Galicia 15-2-02, rec. 5926/01) o cuando por tratarse de una empresa que funciona mediante contratas, no era posible la asignación del anterior centro por finalización del contrato anterior (entre otras, STSJ Navarra 28-6-00, rec. 254/00 y STSJ Aragón, 25-11-08, rec. 891/08).

cualquier otra causa de imposibilidad material o legal” se transforme la obligación de readmisión en una obligación económica, lo que obviamente facilitaría su ejecución solidaria. Entre las circunstancias que imposibilitan la readmisión del trabajador se ha incluido que la empresa contratista haya visto extinguida la contrata si ofrece un puesto de trabajo similar aunque no sea en el mismo centro de trabajo³⁵, o en caso de cierre de la empresa, por ejemplo, por muerte, jubilación o invalidez del empresario/a persona física. Estas causas tasadas, donde no es posible la readmisión, han de ser interpretadas en sentido amplio, lo que deriva de la propia dicción legal que incluye el cese de la actividad de la empresa o el cierre material de esta o cualquier otra causa de imposibilidad material o legal.

En estos supuestos de imposibilidad de readmisión, el órgano judicial de instancia dictará un auto en el que se declare extinguida la relación laboral en la fecha de la resolución, con condena al empresario que no ha readmitido al abono de los salarios de tramitación desde la fecha del despido a la del auto que extinga la relación laboral y de las indemnizaciones por despido improcedente, con la posibilidad de una indemnización adicional de 15 días de salario por año trabajado, con un máximo de 12 mensualidades, tomando como tiempo de servicios todo el transcurrido hasta el auto extintivo.

Despejada la cuestión de la posible responsabilidad solidaria de las empresas implicadas en la subcontratación por vulneración de derechos fundamentales, interesa abordar la proyección de esta doctrina en los foros. Los repertorios judiciales muestran empero, que la construcción ha tenido de momento una repercusión limitada.

2.3. Las medidas de conflicto colectivo en las empresas de plataforma: huelgas, ETT y contratas

2.3.1. La huelga del personal de reparto de Glovo supermercados: las ETT y el riesgo del trabajo a llamada

Los conocidos como supermercados fantasmas o *dark stores*, en la terminología anglosajona que domina en las empresas de plataforma, son tiendas no abiertas al público con productos de comida, parafarmacia, higiene, etc., que para la distribución a sus clientes se nutren de una flota de personal de reparto que entregan en bicicleta, patinete u otros vehículos, o incluso a pie.

En la división del grupo de empresas de supermercados de Glovo especializada en el reparto ultrarrápido se produjo una huelga en Barcelona en el 2021. Ni la fecha, ni el lugar de la huelga era casual. La huelga se produjo en agosto de 2021, tras la aprobación del Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo que establecía la presunción de laboralidad de los *riders*. La división del grupo de empresas Glovo en España³⁶ encargada del reparto (Glovoapp 23, SL) se adaptó a la ley por la vía de externalizar al personal de reparto,

³⁵ STSJ Castilla-La Mancha 15-1-13, rec. 1727/12, que desestima la existencia de una readmisión irregular al ofrecer la empresa un puesto similar.

³⁶ La matriz en España sería la empresa Glovo Spain Platform SL, anteriormente denominada Glovo Infrastructure Services, SL.

hasta ese momento autónomo, a una empresa de trabajo temporal (en adelante, ETT), en concreto a través de JT Hiring ETT, que, a su vez, estaba integrada en un grupo de empresas con gran prevalencia en el suministro de personas trabajadoras para empresas de trabajo temporal³⁷.

En cuanto al lugar, Barcelona es la ciudad más turística del país, con gran afluencia de turismo anglosajón y germánico, acostumbrado particularmente en el personal joven, a estas empresas de reparto. La ciudad condal también se ha caracterizado por ser una aldea gala con una suerte de batalla legal planteada por el gobierno del consistorio contra las estructuras de negocio de las empresas de plataforma en la ciudad³⁸.

Pero volvamos a las razones de la huelga. Unos 300 *riders* pidieron poder entrar en los locales del supermercado fantasma para beber agua, ir al baño, o tener descansos, disponer de lugares con taquillas, ducha y enchufes para cargar los dispositivos móviles. Pero esta no era su reivindicación principal, sino la contratación directa. Es decir, reclamaban que la adaptación a la normativa española que imponía la presunción de laboralidad de las empresas de plataforma no se hiciera sobre la base del recurso a una empresa de trabajo temporal, sino con la contratación directa por una filial de la empresa de plataforma.

La huelga se resolvió favorablemente en este punto y el personal de reparto fue contratado a partir de septiembre de 2021 por otra filial del grupo en España (*Glovoapp Groceries, SL*). Sin embargo, el recurso a ETT es bastante usual en empresas de plataformas. En una sencilla búsqueda en repertorios judiciales arroja que las empresas de trabajo temporal aparecen como suministradoras de personal para contratistas de Amazon y otras empresas de plataformas, que suelen acordar las condiciones entre estas empresas de suministro de mano de obra y sus empresas contratistas satélites³⁹.

³⁷ Vid. Rodríguez, P. (2021). Noticia publicada en El Diario.es https://www.eldiario.es/catalunya/nuevo-conflicto-laboral-cerca-glovo-arranca-huelga-supermercados-barcelona_1_8248052.html. Según relata el artículo la ETT JT Hiring está integrada en el grupo Jobandtalent, una ETT, que controla gran parte del empleo para plataformas.

³⁸ Vid. artículo de M. McLaughlin (2022), que califica a la ciudad como aldea gala, por su resistencia frente a las empresas de plataforma.

³⁹ Vid. ATS 8-2-22, rcud. 662/2021 y 2-2-22, rcud. 1201/21, donde se inadmiten sendos recursos de casación para la unificación de doctrina y se confirma dos sentencias de suplicación. En ambos casos la empresa Amazon, había subcontratado la actividad de reparto con la empresa Ara Vinc, SL, que a su vez había recurrido a una empresa llamada JT Hiring ETT, que había contratado a las personas trabajadoras para realizar el reparto de paquetería de la empresa Amazon en la provincia de Madrid. Para realizar esta actividad, las personas trabajadoras utilizaban una furgoneta que era propiedad de la empresa usuaria, que la cedía para el reparto y se hacía cargo de los desperfectos.

Otro caso de reparto con esta ETT, si bien no directamente con una empresa de plataforma es el de la STSJ País Vasco 21-6-19, rec. 768/20. En la misma se había contratado a un conductor repartidor de furgoneta por la empresa JT Hiring ETT, prestando servicios para la empresa NR Courier.

En los autos de las SSTSJ de Cataluña 19-9-2019, rec. 3295/2019 y 11-12-2020, rec. 2852/2020, la ETT aparece como suministradora para empresas que gestionan licencias VTC y que a su vez son empresas de la red de contratas de las empresas de plataforma Uber o Cabify. Otro asunto es el de múltiples procedimientos contra Amazon en España en agosto de 2022 por cesión ilegal en el que entre las 17 empresas contratistas había 6 ETT distintas.

Desde la perspectiva laboral, el recurso a ETT por las contratistas de las empresas de plataforma puede ser un elemento que permita desmontar el principio de omniequivalencia de condiciones de trabajo previsto en el art. 11 la Ley 11/1994, de 1 de junio. Han existido varias actas de inspección con multas a la empresa Amazon, pendientes de confirmación judicial, en el que los y las repartidores/as de las empresas de varias trabajo temporal eran puestos a disposición de las contratistas de Amazon. Ello implicaba que las personas trabajadoras no cobraban como trabajadores de Amazon, pues había una empresa parapeto, si se me permite la expresión. Estas personas trabajadoras puestas a disposición por tres ETT distintas sólo estaban protegidas por el principio de omniequivalencia de condiciones con las personas trabajadoras de la empresa contratista, que por cierto, aplicaba el convenio de mensajería y no el convenio de transporte de mercancías por carretera y logística de la provincia de Barcelona, que se aplicaba al personal empleado directamente por la filial de Amazon y que obviamente tenía condiciones superiores.

Pero interesa volver al recurso de las ETT como vía para sortear la contratación directa, sobre la base de una consecuencia posible, pero indeseada de la reforma laboral del 2021. Es previsible que el recurso a las ETT en las empresas de plataforma no solo no desaparezca, sino que se acentúe como consecuencia de la posibilidad de que estas empresas puedan realizar trabajos fijos discontinuos. Como quiera que las empresas de plataforma muchas veces prefieren no contratar directamente mano de obra y recurren a la subcontratación, es previsible que el recurso a las ETT por la empresa de plataforma o sus contratistas se mantenga⁴⁰. Pero además ahora las ETT pueden ofrecer un tipo de contratación que en el caso de la huelga de Barcelona relatada no se producía. Tras la reforma laboral del 2021, las ETT pueden contratar mediante contratos fijos discontinuos. Y un riesgo evidente es que esta modalidad de contratación se convierta en una suerte de trabajo a llamada, desvirtuando su carácter de atención del trabajo para trabajos cíclicos.

El trabajo a llamada se ajusta casi perfectamente a las necesidades de las plataformas virtuales o aplicaciones, que se basan en las posibilidades tecnológicas abiertas por la red para conectar digitalmente a oferentes de servicios con clientes, pues hay una demanda de un trabajo irregular y fluctuante en función de los requerimientos de los clientes, y la posibilidad de los prestadores de servicios de aceptar o rechazar (*take or leave*) el servicio. Con el recurso a empresas de trabajo temporal, pero también a empresas contratistas que tengan una *pool* o banco de personas trabajadoras a llamada, amparadas en contratos fijos discontinuos, la empresa de plataforma puede evitar los tiempos muertos derivados en las oscilaciones de las necesidades de sus clientes. De manera que cuando no hay trabajo, los trabajadores no son llamados, en una especie de contratos de cero horas. En estos contratos, típicos del mundo anglosajón, la retribución sólo se aplica respecto al tiempo de trabajo efectivo, ya que el empleador puede llamar al personal en cualquier momento y no está obligado a pagarle si no lo necesita. En los *zero hours contracts (ZHC)* las empresas pueden llamar en horas punta y enviar de vuelta a casa durante los períodos

⁴⁰ De Stefano (2016) advertía que la economía digital está generando un tipo de trabajo a demanda, que ha supuesto un importante incremento de una fuerza de trabajo *just in time*, que es retribuida por servicio y solo cuando se presta efectivamente el servicio, dando acceso así, al ser humano como servicio.

sin trabajo. Estos *pools* se justificarían sobre la base de que las corporaciones precisarían de formas de trabajo que permitan una respuesta a necesidades de mano de obra, en particular ante situaciones inesperadas de fluctuación del trabajo. Y una tendencia que no puede pasarse por alto es que en muchas empresas de plataformas, pese a que no están permitidos los ZHC, se están utilizando fórmulas parecidas tanto para desempeñar trabajos cualificados (desde profesorado, personal sanitario o de cuidado de mayores, ...), como no cualificados (limpiadores, personal de mantenimiento, de reparto, ...).

Por consiguiente, aun cuando las personas trabajadoras de plataforma dispongan de un contrato de trabajo y este sea estadísticamente indefinido, habrá que vigilar si el contrato es fijo discontinuo, que no se produzcan situaciones de abuso, con un puro trabajo a llamada, por días u horas. Ello privaría al prestador de los servicios de una mínima seguridad al no saber cuánto trabajo va a serle ofrecido, ni tener garantizado un número de horas o una retribución mínima, ya que se le pagaría en función de los servicios a los que es llamado. En este caso, la negativa a trabajar puede implicar que no se le vuelva a ofrecer, con lo que la posición de debilidad contractual se acentuaría.

Si el trabajo fijo discontinuo se convierte en un trabajo a llamada en las plataformas, ello tendría repercusiones no sólo en la explotación laboral, su protección social, o en sus derechos colectivos, sino también incluso en términos de salud laboral (estrés, enfermedades mentales ligadas a un estatuto laboral bajo, etc.). Para las personas trabajadoras el trabajo a llamada puede conllevar un peligro de quedar atrapado en un trabajo atípico, donde sólo se garantizan derechos laborales muy básicos y donde el riesgo de la actividad se transfiere a la persona trabajadora.

El tema del trabajo a llamada ha estado presente en el mundo de las empresas de plataforma, donde los sindicatos han reclamado el derecho de no sufrir un detrimento si se rechaza el trabajo o si no hay una conexión semanal mínima con la compañía o la plataforma digital, y, por otra parte, la posibilidad de pedir una cierta regularidad de horas de trabajo. La modalidad de trabajo discontinuo no debe desvirtuarse, debiendo estar claras las consecuencias de rechazar trabajos, sobre todo, si no hay una mínima regularidad, y de ser excluido expresa o algorítmicamente de la lista de personas trabajadoras a la que se llama. La cuestión se complica cuando ello puede derivar de una discriminación ajena a los parámetros clásicos de una decisión empresarial de no dar trabajo. Con el *software*, puede controlarse hasta el último minuto de los servicios prestados por una persona trabajadora. Los programas pueden medir exactamente cuándo y quién ha prestado cada servicio, cuántos servicios se han rechazado y las valoraciones de los clientes en función de escalas de valoración preestablecidas. En definitiva, el sistema informático creado para maximizar el buen funcionamiento del servicio puede escupir fuera del sistema a personas trabajadoras a llamada que no responda a los paradigmas.

Por estas razones, la normativa comunitaria ha establecido previsiones frente a consecuencias indeseadas de estos métodos de gestión. De entrada, la Directiva Comunitaria 2019/1152 sobre condiciones de trabajo transparentes y previsibles establece el derecho a una mínima predicción sobre el trabajo y medidas sobre el trabajo a llamada, arts. 10 y 11, respectivamente. Por otra parte, en la propuesta de Directiva sobre condiciones de

trabajo en plataformas se establece el derecho de información incluyendo específicamente el derecho de las personas trabajadoras (por cuenta ajena, pero también autónomas) sobre la asignación de trabajos y de cancelación o suspensión de la cuenta, art. 6.b.

2.3.2. Huelga en Italia: Amazon considera que su interlocutor no son los sindicatos, sino la empresa que gestiona a las empresas contratistas ¿podría pasar en España?

El tema de la huelga y la subcontratación en empresas de plataforma plantea algunos desórdenes, como lo evidencian que en algunas huelgas una empresa de plataforma como Amazon considere que su interlocutor para acabar con la huelga no son los representantes de los trabajadores, ni los tradicionales sindicatos, sino la empresa que agrupa o gestiona a las empresas externas. La huelga fue anunciada después que, según los sindicatos, Amazon interrumpiera las negociaciones aduciendo estarlas llevando a cabo con AssoExpressi, entidad que representa el 90% de las sociedades subcontratadas y que la multinacional considera los “interlocutores correctos”⁴¹. Otra evidencia de los desajustes es que muchas veces, las personas trabajadoras se manifiesten ante una embajada o una dependencia gubernamental o en un edificio de oficinas alquiladas donde trabaja el personal administrativo y de ingeniería, caso de la huelga en el centro de San Fernando en Madrid de Amazon en 2018, por no tener muy claro dónde está ubicada la submatriz de la empresa de plataforma.

Pero volvamos al tema de la huelga y la subcontratación porque es un tema controvertido en la doctrina y en la jurisprudencia. ¿Podría pasar algo como lo acaecido en Italia? ¿Tendría Amazon la obligación de sentarse a negociar con las personas trabajadoras en huelga de una contrata? La pregunta es meramente hipotética, pero conviene traer a colación una controvertida posición del Tribunal Supremo español que en un conocido caso sostuvo la no obligación de una empresa cliente de sentarse a negociar en una huelga cuando los trabajadores no pertenecen a su plantilla. En la STS de 23 de enero de 2017, rec. 60/2016, se estableció que la empresa principal (en el caso Telefónica) no tenía por qué sentarse a negociar con el comité de huelga conformado con trabajadores de las empresas contratistas que justamente buscaban con la huelga una renegociación de las condiciones de las contratas de telecomunicaciones (con los llamados contratos bucle) que indirectamente marcaban sus condiciones laborales con las empresas contratistas. Confirmando el pronunciamiento de la sentencia recurrida, el Alto Tribunal entiende que:

se halla fuera del proceso de tutela cualquier pretensión referida a las condiciones de trabajo de los huelguistas, en relación con eventuales tarifas o baremos contenidos en los contratos mercantiles propuestos a las empresas contratistas, para concluir que tratándose de una huelga de los trabajadores de éstas y de las empresas subcontratadas, no existía obligación alguna por parte de Telefónica para concurrir a la negociación con el comité de huelga en la que no era de sus empleados, y en la que no cabía que llegase a ningún acuerdo amparado en el artículo 8 del Real Decreto Ley 17/1977, ni en ningún otro precepto para finalizar la huelga.

⁴¹ *Vid.* <https://www.elperiodico.com/es/internacional/20210323/huelga-masiva-trabajadores-amazon-italia-11604924>.

Aunque la interpretación del Tribunal Supremo se ampara legalmente en la inexistencia de obligación de sentarse a negociar y en un modelo bilateral de la huelga, resulta discutible. De entrada, hay que poner sobre la mesa que, por supuesto, no se prevé esta obligación en una norma como la que regula el derecho de huelga en España, que parte de un modelo bilateral de huelga y no contempla las relaciones triangulares (Lahera, 2019). Pero la inexistencia de previsión legal no significa prohibición, máxime cuando la norma preconstitucional que regula el derecho de huelga está muy alejada, por obvias razones temporales, de la realidad actual de las relaciones laborales donde la externalización es la regla. Y también, teniendo en cuenta que la jurisprudencia constitucional ha tenido que reinterpretar el Real Decreto 17/1977, de 4 de marzo a para adaptarlo a la realidad, entre otras en la cuasi legislativa STC 11/1981, de 8 de abril.

Pero, además, en otro ejemplo de ceguera voluntaria a la realidad que priva de efectividad a las huelgas en situaciones de externalización, no se ha querido ver que las empresas clientes pueden conformar las relaciones laborales desde fuera del Derecho del Trabajo, es decir, mediante los contratos mercantiles. Como puede percibir fácilmente cualquiera, las condiciones contractuales interempresas tienen una repercusión clara en el empeoramiento o mejora de las condiciones laborales de los trabajadores de la empresa auxiliar de servicios. El precio de la contrata puede ser el factor más influyente para la mejora o empeoramiento de las condiciones de trabajo de las empresas contratistas y subcontratistas, por encima de otros, como la existencia de un convenio colectivo, de estructuras de representación de los trabajadores o de un porcentaje de la plantilla con contrato fijo. Ello es una obviedad entre los problemas recurrentemente destacados entre los especialistas que han realizado estudios de campo sobre las condiciones de trabajo en situaciones de *outsourcing*, en particular en las cadenas de subcontratación internacional. El precio de la contrata es “el” condicionante decisivo en las condiciones de trabajo de los trabajadores de las empresas contratistas. En este sentido, se ha insistido en que un excesivo ajuste en el precio por la empresa principal en la red puede determinar unas condiciones laborales pésimas de los trabajadores de las empresas auxiliares en particular, de las que ocupan una posición de mayor debilidad. El precio de la contrata tiene una eficacia mayor que otras vías de mejora de las condiciones laborales de las subcontratistas, como de instrumentos de autorregulación de las empresas, tales como códigos de conducta y de control de las condiciones laborales de los proveedores u otro tipo de compromisos voluntarios de responsabilidad social de las empresas. Y es que sin restar valor a los códigos de responsabilidad social global u otros instrumentos para mejorar las condiciones de trabajo de suministradores y empresas contratistas que suelen establecer directrices, orientaciones, y en el mejor de los casos, controles de aplicación a los proveedores mediante auditorías, la realidad demuestra que acaban teniendo mayor peso los márgenes de precios en la subcontratación.

Sin embargo, el Tribunal Supremo no ha optado por posibilitar que pueda sentarse con el comité de huelga quien verdaderamente impone las condiciones de trabajo. Es verdad que ello no está previsto en nuestro ordenamiento en una regulación del derecho de huelga, fruto de otro tiempo, pero tampoco está prohibido. Ciertamente, existe un

autorizadísimo sector de la doctrina contrario a la posibilidad de que la normativa de huelga sea objeto de una jurisprudencia creativa. En este sector, se ha dicho, que el Real Decreto Ley de Relaciones de Trabajo de 1977:

incorpora un modelo normativo de regulación de la huelga que es el vigente y que comporta límites, aunque dúctiles, infranqueables a las posibilidades creativas de matriz judicial (Pérez, 2013: 37; Goerlich, 2018: 6).

O que:

el legislador nada ha establecido en este terreno puesto que la disciplina normativa de las relaciones triangulares que aparecen en los supuestos de descentralización tiene un alcance limitado, que no incluye específicas reglas en este sentido. Y, por otro lado, pero en sentido convergente, el régimen legal de la huelga presupone que su desarrollo se produce precisamente en el ámbito del contrato y, en consecuencia, sus garantías quedan confinadas en su ámbito (Goerlich, 2018: 21).

Sin embargo, con el debido respeto a estas posiciones, a los que no pretendo enmendar la plana y con el que comparto la necesidad de apelación al legislador para solventar estos problemas (Grau, 2021: 179 ss.), considero que a falta de reforma legislativa, las normas deberían interpretarse conforme a la realidad del tiempo en que se aplican y la jurisprudencia debe ser un factor de actuación en el sentido de actualizar una norma anticuada a un contexto donde la externalización es un factor esencial de las condiciones de trabajo. Y ciertamente, es incontestable que muchas condiciones laborales de los trabajadores no se deciden en los contratos laborales, sino en las estrategias de contratación mercantil o en los pliegos de las contrataciones administrativas. Es decir, a través de estos contratos y de sus renegociaciones y alteraciones, la empresa cliente puede organizar aspectos básicos de la relación de trabajo, sin tener ninguna responsabilidad derivada de sus decisiones.

2.3.3. La posibilidad de repartir el trabajo de los huelguistas en la red de empresas auxiliares: el asunto Indra y las plataformas

El Tribunal Supremo tiene una nutrida doctrina en relación con los supuestos de esquirolaje mediante la externalización como arma para desactivar la huelga (que ha sido ampliamente tratada en la doctrina, Tascón, 2018; Valle, 2019 y Grau, 2021). El Tribunal Supremo ha establecido que no cabe desactivar la huelga recurriendo a empresas contratistas. Sin embargo, la doctrina no es aplicable cuando ya existe una red de empresas y se produce una huelga en las empresas contratistas. Un supuesto particular se planteó en el caso de la STS de 13 julio 2017, rec. 25/2017, asunto Indra. En el caso, la empresa principal tenía subcontratado un servicio de atención telefónica con varias empresas proveedoras del servicio entre las que los servicios atendidos se distribuían a través de una aplicación informática. Al declararse una huelga en una de las empresas subcontratistas, la aplicación, sin introducción de ningún cambio adicional, desviaba las llamadas a las

empresas contratistas restantes. En el caso Indra, el TS llegó a una solución sobre la base de tres argumentos: que las empresas implicadas no constituían un grupo, sino una red de empresas, el componente tecnológico y que el sistema venía operando con carácter previo a la huelga, de manera que no se había activado una estrategia o tecnología específica (esquirolaje tecnológico) para boicotear la huelga⁴². La solución puede ser comparable puesto que no estamos frente a un esquirolaje tradicional, pero deja sobre la mesa una cuestión que cada vez se producirá en mayor medida. Se trata de que las plataformas tecnológicas, organizando las redes de empresas auxiliares pueden actuar como un escudo muy eficaz frente a eventuales reclamaciones de los trabajadores y trabajadoras por su carácter exquisitamente neutro (Todolí, 2015 y Vidal, 2017).

Es necesario reinterpretar el concepto de grupo de empresas en las de plataforma, prescindiendo de la tradicional diferenciación entre grupos laborales y mercantiles. Si se lograra entender que la red de empresas contratistas integran un ámbito funcional unitario, cabría aplicar la doctrina jurisprudencial de la huelga en materia de grupos, que sí ofrece protección. La construcción del esquirolaje indirecto, que impide sustituir a personas trabajadoras en huelga de una empresa contratista con otras, está perfilada en el caso de huelgas en grupos de empresas o en casos de empresarios complejos (Casos Prisa, STS 11-2-15, rec. 95/14 y Coca-Cola, STS 20-4-15, rec. 354/14), pero no en supuestos donde no aparece esta vinculación. Por ejemplo, en la STS de 16-11-16, Caso Altrad, rec. 59/16), el Alto Tribunal considera como exorbitantes las consecuencias de una adecuada protección del derecho de huelga que:

impidiese a los destinatarios de los trabajadores, que no lo tengan prohibido por contrato, contratar con otras, llegaríamos a sostener, como señala en su informe el Fiscal de la Audiencia Nacional, que los consumidores habituales de un comercio no pudieran comprar en otro, en caso de huelga en el primero, o que, la empresa que tenga que realizar determinados trabajos no pudiera recurrir a otra empresa de servicios.

El Tribunal Supremo revoca la SAN 200/15, 30-11-15, proc. 278/15, que seguía la doctrina del TC en el caso Samoa (Desdentado, 2017), y en su lugar, en el caso Altrad pone el foco en que no habría vinculaciones entre Altrad (una empresa de montaje de andamios) y sus empresas clientes (trasladando una construcción jurisprudencial establecida para los grupos y su obsesión de empresario complejo). Como no existían, se argumenta que sería excesivo impedir que las empresas puedan buscar a otras empresas para que les realicen determinados trabajos⁴³.

⁴² El esquirolaje tecnológico ha sido valorado en la jurisprudencia ordinaria y constitucional en otros supuestos. Así se consideró que constituía tal forma de esquirolaje que, en una huelga en una cadena televisiva, se recurriese a terceras empresas para la emisión del contenido de los informativos (STS 15-4-05, rec. 133/04), o la emisión de publicidad o programación por medios automáticos (STS 5-12-12, rec. 265/11). Sin embargo, no lesiona el derecho de huelga la utilización de medios técnicos ya existentes para retransmitir un importante partido mediante trabajadores que no secundan la huelga y que no realizan funciones distintas a las que les corresponden (STC 17/17, 2 feb.).

⁴³ En línea con lo argumentado por el TS, *vid.* García Perrote y Mercader Uguina, 2017.

Este último argumento me parece muy controvertible si se proyecta en una huelga en una contrata de una empresa de plataforma, por cuanto la empresa principal o cliente, piénsese en el caso de una empresa de plataforma como Amazon en el ejemplo del conflicto italiano, en ningún caso ocuparía la misma posición que los consumidores, en cuanto a su obvia posición de fuerza contractual para delimitar las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras que prestan servicios en una de sus empresas contratistas, ni para beneficiarse de la prestación de servicios de las personas trabajadoras. Es decir, la posición de un consumidor y de una empresa de plataforma frente a una huelga, aunque puedan englobarse genéricamente como terceros frente a la relación bilateral de los trabajadores huelguistas y la empresa a la que están vinculados, están absolutamente distantes por mucho que en una sentencia del Tribunal Supremo en el caso de una empresa cliente de andamios los haya equiparado. Es cierto que esta afirmación del Tribunal Supremo no es novedosa en relación con la posición de los usuarios de un servicio frente a una huelga, y se había dicho en alguna sentencia anterior del alto tribunal, pero se trataba de casos diferentes⁴⁴.

3. Bibliografía

- Abiona, J. (2022) As their billionaire boss swans around London, Amazon staff walk out over 35p an hour rise. *Scottish Daily Mail*. 6-8-22.
- Baylos, A. (2021) *¿Para qué sirve un sindicato?* Fundación 1º de mayo, Catarata: Madrid.
- Casas Baamonde, M.E. (2003) La implicación de los trabajadores en la Sociedad Anónima Europea (Procedimiento de negociación colectiva y diferentes modelos de implicación convenida), *REDT*, (117).
- Crowson, I. (2022) What pay increase does £132,000,000,000 Bezos give his Amazon workers? A 35p, *The Sun*, 5-8-22.
- De Stefano, V. (2016) *The rise of the just-in time-workforce: on demand work, crowdwork and labor protection in the gig-economy*. Conditions of Work and Employment Series (7). OIT. Recuperable en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf
- Desdentado Bonete, A. (2017) Ecos de Samoa: sobre la expansión del derecho de huelga fuera del contrato de trabajo. El caso Altrad. *Revista de Información Laboral*, (2), 151-172.
- García Perrote, I. y Mercader Uguina, J. (2017) Los límites de la sustitución virtual de trabajadores y del recurso a procesos de descentralización durante la huelga en la

⁴⁴ *Vid.* STS 11-5-01, rec. 3609/00, en relación con una huelga en una empresa de radiodiagnóstico, donde el servicio autonómico de salud desviaba usuarios a otras empresas o los asumía directamente. Se señala: “los clientes o público en general que goza o se sirve de las prestaciones realizadas por la empresa, están completamente desvinculados del derecho de huelga, por ello tienen absoluta libertad para buscar los servicios o prestaciones que la empresa en huelga les suministraba en otras empresas o por los medios que tengan por conveniente”.

- doctrina reciente del Tribunal Constitucional y del Tribunal Supremo. *Revista de Información Laboral*, (6).
- Goerlich Peset, J.M. (2018) Ejercicio del derecho de huelga en el contexto de la des-centralización productiva. Recuperable en: <https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2018/05/3-1-JMGoerlich-derecho-de-huelga-en-des-centralizacion-productiva.pdf>
- Grau Pineda, C. (2021) *Los difusos contornos de la prohibición de esquirolaje*, Valencia: Tirant lo Blanch.
- Jones, O. (2012) *Chavs: la demonización de la clase obrera*. Traducción. I. Jáuregui, Madrid: Capitán Swing.
- Lahera Forteza, J. (2019) Hacia un nuevo modelo de huelga triangular mercantil (SSTS 3 de octubre, Rec. 1147/2017 y Rec. 3365/2016), *Revista de Derecho de las Relaciones Laborales, Jurisprudencia en detalle*, marzo, 307-311.
- Lecher, C.B. (2019) How Amazon automatically tracks and fires warehouse worker for 'productivity'. *The Verge*. 25-4-2019. <https://www.theverge.com/2019/4/25/18516004/amazon-warehouse-fulfillment-centers-productivity-firing-terminations>
- Mcloughlin, M. (2022) La aldea gala de la 'gig economy': el plan de Barcelona que desquicia a las plataformas. *El Confidencial*. 3-4-22. Recuperable en: https://www.elconfidencial.com/tecnologia/2022-04-03/nueva-economia-barcelona-prohibiciones_3395175/
- Montoya Melgar, A. (2011) Contratas, derechos fundamentales y «desbordamiento» de la Jurisdicción Constitucional. Comentario a la sentencia del Tribunal Constitucional 75/2010, de 18 de octubre, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 149.
- Pérez de los Cobos Orihuel, F. (2013) "A modo de prólogo: limitaciones de la regulación vigente del derecho de huelga", en AA.VV. (dir. PÉREZ DE LOS COBOS, F.), *Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo (Régimen legal y jurisprudencial de la huelga, el cierre patronal y el conflicto colectivo)*. La Ley, Madrid, 31 y ss.
- Rodríguez, P. (2021) Noticia publicada en *El Diario.es*. https://www.eldiario.es/catalunya/nuevo-conflicto-laboral-cerca-glovo-arranca-huelga-supermercados-barcelona_1_8248052.html.
- Sáez Lara, C. (2021) Inteligencia artificial en la empresa y negociación colectiva. en AA.VV. (dir. J.M. Gómez Muñoz) (2021). *Nuevas formas de negociación colectiva en la empresa digital*. Albacete: Bomarzo, 15-50.
- Sánchez, C. (2021) 'Quo vadis?' El ser o no ser del sindicalismo del siglo XXI. *El Confidencial*. 29-4-21. Recuperable en: https://www.elconfidencial.com/economia/2021-04-29/sindicalismo-sigloxxi_3055200/
- Samuels, A. (2018) How Amazon helped kill a Seattles tax on Business. *The Atlantic*. 13-6-2018. <https://www.theatlantic.com/technology/archive/2018/06/how-amazon-helped-kill-a-seattle-tax-on-business/562736/>
- Tascón López, R. (2018) *El esquirolaje tecnológico*, Pamplona, Aranzadi.

- Todolí Signes, A. (2015) Acerca del esquirolaje tecnológico, en Sala Franco, T., López Terrada, E. y Todolí Signes (2015), *Jurisprudencia Social a debate*, Valencia: Tirant lo Blanch.
- (2021) *Regulación del trabajo y política económica. De cómo los derechos laborales mejoran la economía*, Thomson Reuters, Pamplona: Aranzadi.
- Valle Muñoz, F.A. (2019) *La sustitución empresarial de trabajadores huelguistas: el tratamiento jurídico laboral del esquirolaje*, Barcelona: Atelier.
- Vanadele, K. (2019) Un futuro sombrío estudio de la afiliación sindical en Europa desde 2000. Fundación primero de mayo. Recuperable en <https://1mayo.ccoo.es/0e68135349e052f223712ced986a93e3000001.pdf>
- Vidal, P. (2017) ¿Puede la tecnología suplir a los trabajadores huelguistas?. *Actualidad Jurídica Aranzadi*, 928.
- Wingfield, N. (2017) Amazon to share new building with homeless shelter in Seattle. The New York Times. 10-5-2017. <https://www.nytimes.com/2017/05/10/technology/amazon-homeless-shelter-seattle.html>